

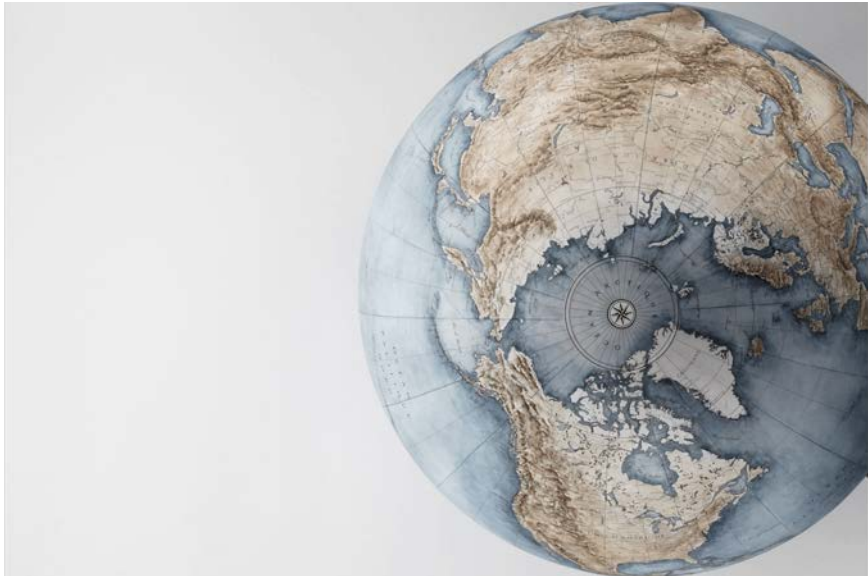
# 2024 年全球行为准则 (中文)

---

本《全球行为准则》课程是必修的合规相关课程，涵盖了Elevate Textiles适当的商业道德和行为。

我们如何开展业务以及如何对待他人-对于保护我们的全球商业声誉是至关重要的。

本课程将花费您大约 45-60 分钟才能完成。如果您需要离开课程，稍后再回来学习，您将会自动从上次课程中断的地方开始。



# 课程概览

---

## 1. 学习目标

- ⦿ Overview
- 

## 2. 导言

- ⦿ Overview
  - ▣ 概述
  - ▣ 谁必须遵守《全球行为准则》？
  - ▣ 解决诚信问题
  - ▣ 解决诚信问题，续
  - ▣ 解决诚信问题，续
  - ▣ 解决诚信问题，续
  - ▣ 调查和纪律处分程序
  - ▣ 培训和教育
- 

## 3. Elevate Textiles 业务的诚信水平

- ⦿ Overview

- ☞ 利益冲突
- ☒ 知识检查-利益冲突
- ☞ 个人业务关系
- ☞ 个人业务关系，续
- ☒ 知识检查-个人业务关系
- ☞ 国际贸易法
- ☞ 《反海外腐败法》
- ☞ 《反海外腐败法》，续
- ☒ 知识检查-《反海外腐败法》
- ☞ 反垄断与公平竞争
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☒ 知识检查-反垄断与公平竞争
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☒ 知识检查-反垄断与公平竞争
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☞ 反垄断与公平竞争，续
- ☞ 反垄断与公平竞争，续

- 📄 贸易制裁
  - 📄 反抵制
  - 📄 安全
  - 📄 政治活动和捐款
- 

## 4. Elevate Textiles 工作场所的诚信

- 🕒 Overview
- 📄 机会均等的雇主和对多元化的承诺
- 📄 非歧视/非骚扰
- 📄 非歧视/非骚扰
- 📄 知识检查-非歧视/非骚扰
- 📄 知识检查-非歧视/非骚扰
- 📄 无毒品的工作场所
- 📄 人权与劳工惯例
- 📄 童工、强迫劳动和工作时间
- 📄 负责的招聘承诺
- 📄 工资和工作场所的威胁与暴力
- 📄 集体谈判
- 📄 欺诈行为

- ☰ 环境健康和安全原则
  - ☰ 环境健康和安全原则，续
  - ☰ 环境健康和安全原则，续
  - ❓ 知识检查-健康与安全
  - ☰ 对全球可持续发展的持续承诺
  - ☰ 限用物质清单 (RSL) 政策
- 

## 5. Elevate Textiles 信息和财产的完整性

- 🕒 Overview
- ☰ 机密信息
- ☰ 机密信息，续
- ❓ 知识检查-机密信息
- ☰ 财务报告和记录保存的准确性
- ☰ 公司资源
- ☰ 公司资源，续
- ☰ 公司资源，续
- ☰ 社交媒体
- ☰ 与政府的沟通
- ☰ 与公众的沟通

☞ 法律合规

---

## 6. 报告选项

⦿ Overview

☞ 《全球行为准则》的报告选项

☞ 不进行报复

☞ 报告选项-详情

☞ 发布报告

☞ 问题联系人

☞ 一项持久的承诺

☞ 谢谢

# 学习目标

**学习目标:** 全球行为准则培训的目的是确保Elevate Textiles的员工熟悉Elevate Textiles政策的要求、遵守的重要性以及他们根据Elevate纺织政策承担的责任。

---

# 引言

**学习目标:** 学习目标：全球行为准则培训的目的是确保Elevate Textiles的员工熟悉本政策的要求和他们的责任，并了解遵守政策的重要性。

---

## 概述

### 合规文化

《全球行为准则》的主要目的是确保全球所有Elevate Textiles员工了解并遵守最高行为标准，并确保我们在所有市场为客户提供稳定的质量、服务和价值。

《全球行为准则》并未涵盖您可能遇到的所有情况或您的职位的所有具体要求。它确实列出了Elevate Textiles对您的职业和个人行为的基本期望，以及Elevate Textiles希望每位员工遵循的基本规则和程序。

全球行为准则不能也不应取代您在行使良好判断力和常识方面的个人责任，因此您的行为永远不会损害 Elevate Textiles 的声誉或诚信。您应将本《全球行为准则》与您的部门、子公司或业务部门的政策、程序和工作规则结合使用。总而言之，您个人诚信以及我们公司的道德水准取决于您在选择正确行动中的个人判断。





---

## 谁必须遵守《全球行为准则》？

所有Elevate Textiles员工，包括其组成业务部门（A & E、Burlington、Cone Denim、Safety Components）都必须遵守本全球行为准则中包含的原则和要求，在代表Elevate Textiles行事时，应查阅《全球行为准则》以获取指导。员工不得故意使用承包商、代理人、顾问、供应商或其他第三方来执行任何与本《全球行为准则》相冲突的行为。公司委派第三方(如承包商、代理商或顾问)代表Elevate Textiles开展工作的，负责对接的员工必须设法确保第三方了解《全球行为准则》，在适用的情况下，以遵守《全球行为准则》作为合作前提。



## 解决诚信问题

当我们发现问题或有疑问时，我们都有责任大声说出来。只有这样，Elevate Textiles 才能解决这个问题。如果您对任何情况有疑问，或者您观察到不当行为或可能违反《全球行为准则》、我们的政策或法律的行为，请举报。您可以通过以下任何方式寻求帮助：

- 你的经理
- 你的人力资源经理
- 您的报告链中的其他经理
- Elevate Textiles 的公司法律部门：[compliance@elevatetextiles.com](mailto:compliance@elevatetextiles.com)
- Elevate Textiles 首席法务官、首席合规官兼首席人力资源官：  
[Kristen.Hughes@elevatetextiles.com](mailto:Kristen.Hughes@elevatetextiles.com)



---

## 解决诚信问题，续

如果您不愿意通过上述途径举报违规行为，也可以使用Elevate Textiles的Integrity Line，该热线允许任何人通过电子邮件或电话以保密和匿名的方式举报。当您在诚信热线上举报时，不会向Elevate Textiles提供任何识别信息，也不会要求提供任何识别信息（除非您选择表明自己的身份）。要通过诚信热线提交报告，请访问 [elevatetextiles.alertline.com](http://elevatetextiles.alertline.com) 查看特定国家/地区的诚信热线号码或在电子网站上进行提交。

在某些地点和某些情况下（例如根据德国举报人保护法），除了 Elevate Textiles 提供的内部举报渠道外，可能还有政府提供的外部渠道可供您举报您发现的问题。鼓励员工在使用外部渠道之前使用内部举报渠道。



---

## 解决诚信问题，续

当举报问题时，Elevate Textiles首先确定是否需要更多细节，如果需要，将与举报方（如果已确定）交谈，以收集有关所指控问题的事实。Elevate Textiles努力尽快进行初步评估（并在适用法律要求的任何时间范围内），但其持续时间在很大程度上取决于关注范围。一旦Elevate Textiles掌握了相关事实，它就会全面调查此事。除了与举报方交谈外，此类调查还可能包括与其他潜在证人交谈、与被指控的违规者交谈，和/或审查提供给我们或通过我们的公司自有系统（即电子邮件等）获得的信息。



Elevate Textiles努力对投诉和调查保密，并且仅在调查和解决投诉所需的时候才会披露信息。在调查结束时，Elevate Textiles会向举报员工传达调查结果摘要，并在适当情况下向举报人员传达将采取的补救措施（如果有）。

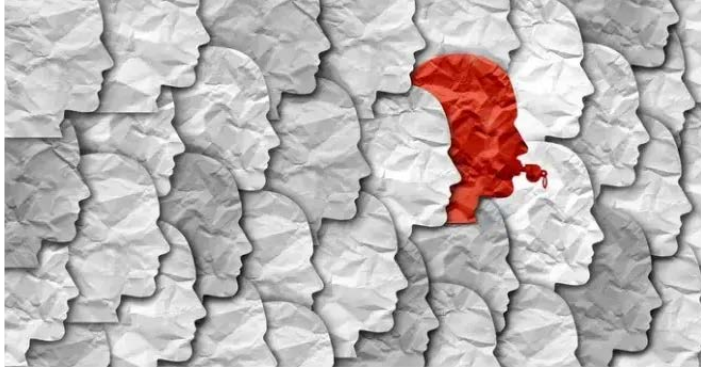
---

## 解决诚信问题，续

Elevate Textiles致力于为所有员工提供在不受任何形式报复的氛围和环境中工作的机会，严禁对提交问题（或协助调查）的人进行任何形式的报复。

对任何提出善意、关切、真诚协助合规调查的个人进行打击报复，都违反了本《Elevate Textiles全球行为准则》。此外，报复行为本身就是严重违反本《全球行为准则》，应与其他违反《全球行为准则》相同的方式进行举报。

“诚信”并不意味着你必须是对的，但必须要求你说的是你所理解的真话。Elevate Textiles遵守有关举报人权利和保护的所有法律，包括但不限于《德国举报人保护法》。



---

## 调查和纪律处分程序

我们非常重视违反《全球行为准则》、我们的政策或法律的行为。遵守本《全球行为准则》中的原则和政策是您在Elevate Textiles工作的条件。任何违反这些政策的董事、高级管理人员或员工都将受到纪律处分，包括解雇。



---

## 培训和教育

Elevate Textiles公司每年就全球行为准则的要素、目标和期望对所有员工进行沟通和培训，培训参与者将获得UKG/Elevate Academy的认证。

此外，在新员工入职培训期间，除了 Elevate Textiles 政策外，所有新员工都会收到本《全球行为准则》以供审核和查验。

如果需要，Elevate Textile 员工可以通过Elevate Textiles内联网上随时查阅多种语言版本的Elevate Textiles 《全球行为准则》作为参考或打印纸质副本。



# Elevate Textiles 业务的诚信水平

**学习目标:** 学习目标：规范我们日常业务的规则

---

## 利益冲突

当您的个人利益干扰或似乎干扰了Elevate Textiles的利益时，可能存在利益冲突。

您的业务决策应始终基于Elevate Textiles的需求，而不是您自己的利益。例如，利益冲突可能出现：(i) 当您采取行动或拥有可能使您难以客观有效地完成工作的利益时；(ii) 当您或您的家庭成员因您在Elevate Textiles的职位而获得不当的个人利益时；或(iii) 当Elevate Textiles向您或您的家庭成员提供贷款或担保义务时，可能会出现利益冲突。就本《全球行为准则》而言，“家庭成员”的定义包括因婚姻、血缘或收养而与您有关系的任何人。这包括但不限于配偶、父母、子女、兄弟姐妹、继兄弟姐妹、继父母、继子女、岳父、婆婆、女子、儿媳妇、祖父母、叔叔、阿姨、堂兄弟、姐夫、姐夫、侄子和/或侄女。

根据Elevate Textiles的政策，应避免利益冲突。利益冲突可能并不总是明确的。如果您有疑问，请咨询您的经理。如果您意识到冲突或潜在冲突，则应立即报告。利益冲突可以向Elevate Textiles公司法律部报告。



---

## 知识检查-利益冲突

孟从A & E的会计部门转任为团队成员后，在Cone Denim的会计团队担任了几年的团队成员。她的丈夫最近被邀请担任A & E一家主要汽车客户的采购总监，这将是一次大幅的加薪。双方都对这个机会感到兴奋。孟是否应该和她的经理说明，她丈夫的这个新机会是否会被视为利益冲突？

- 是的。这种情况看起来像利益冲突，由于孟对A&E的业务机密信息了如指掌，孟应与经理交谈，让他们了解情况，以便Elevate Textiles公司法律团队提供进一步指导。
- 不是。只有当员工在Elevate Textiles的同一业务部门工作时，他们才需要就配偶的就业机会与经理协商。由于孟的丈夫为客户工作，而不是为Cone Denim或A & E工作，因此没有利益冲突。
- 是的。这100%是利益冲突。
- 不是。这100%不是利益冲突。

---

## 个人业务关系

具体而言，您不得在任何其他商业企业中拥有任何职位或实质性权益，这可能会影响您在Elevate Textiles与其他商业企业之间的交易判断的独立性。您必须确保您的个人业务关系永远不会影响您为Elevate Textiles做出的决策。在没有其他因素的情况下，仅拥有一家公开交易的商业企业所发行的此类证券中不足1%的证券并不构成利益冲突。





---

## 个人业务关系，续

### 与亲戚做生意

Elevate Textiles员工为了个人利益或亲属的利益与Elevate Textiles开展业务需要事先获得总法律顾问兼首席合规官或首席人力资源官的批准。

### 酬金、礼物和招待费

任何Elevate Textiles员工均不得接收/同意接受任何超出我们的合理标准或可能被视为客户、供应商与Elevate Textiles开展业务的条件的款项、礼物、招待或其他优惠或报酬。正常的业务关系中允许使用合理、季节性或附带物品。如果任何员工对这方面的任何问题有疑问或疑虑，她或他应咨询总法律顾问兼首席合规官或首席人力资源官寻求指引和指导。

### 收集竞争信息

Elevate Textiles 重视正确收集的商业信息。有关我们竞争对手的信息只能从其他人免费获得的公共来源中收集。任何Elevate Textiles的员工都不应为了获取竞争信息而进行间谍或窃取。

### 你的责任：

- 遵守高于私人和个人利益的法律和道德原则。

- 不得在其他可能干扰您的 Elevate Textiles 职责或责任的企业中拥有任何职位或财务利益。
- 请勿在 Elevate Textiles 与家庭成员/亲属之间开展业务。
- 举报任何违反利益冲突政策的行为。
- 在与供应商或客户打交道时，避免接受价值超过适度价值的礼物。
- 以身作则促进合规和道德——换句话说，用你的行为表明诚信行事意味着什么。



# 知识检查-个人业务关系

胡安一直是Burlington研发团队的主要贡献者。胡安的密友是一位企业家，他刚刚创办了一家销售“酷炫又与众不同”的二手面料的小型电子商务公司。他知道胡安在Burlington的角色，并问胡安是否愿意在业余时间成为新业务的自由顾问，赚点额外的钱。胡安很高兴能和他的朋友一起工作，如果能有额外的收入就更好了。胡安可以立即开始和他的朋友一起工作吗？

- 可以
  - 不可以
  - 不确定
- 

# 国际贸易法

Elevate Textiles 在世界各地开展业务。有时，根据另一个国家的法律，一个国家采取的行动可能会给Elevate Textiles带来法律风险。在美国法律下尤其如此。



反腐败和贸易监管法律非常复杂，无法在本次培训中得到充分解释。出于这个原因，Elevate Textiles制定了某些全球贸易部门的政策和程序，并为在工作中可能遇到这些法律的Elevate Textiles员工提供了额外的培训。但是，Elevate Textiles要求所有员工对这些法律所产生的问题有基本的了解。

---

# 《反海外腐败法》

Elevate Textiles运营的许多国家都有反腐败法，禁止贿赂或其他不当诱惑手段来确保竞争优势或以其他方式腐败地影响收款人的决策。例如美国《反海外腐败法》（FCPA），该法禁止任何美国公司或其任何子公司、关联公司、员工或代理人通过他人直接或间接向外国官员、外国政党或其官员付款，其目的是（i）影响外国官员的任何行为或决定，或（ii）获得或保留业务或任何商业优势。

英国《反贿赂法》（UKBA）对官员（即涉及政府官员）和商业贿赂也有类似的禁令。在许多情况下，如果政府直接或间接拥有或经营其工作场所，则在美国或英国不被视为外国官员的人可能被视为《反海外腐败法》或《英国反腐败法》的外国官员。因此，应特别注意任何领取补助金或非现金补助金的人的身份，以及在国外使用可能参与有违反适用的反腐败法风险的活动的代理人。



---

## 《反海外腐败法》，续

某些有限的例外情况和法律辩护适用于FCPA和UKBA，但是在例外或辩护下付款是否符合条件通常是一个法律问题。在某些情况下，如果与展示或推广产品或服务或执行合同有关，可以向外国官员支付或报销“合理和善意”的开支，如差旅费或住宿费。但是，如果特定费用可以报销，以及在多大程度上可以报销，则需要法律评估。Elevate Textiles的员工和关联公司不应试图根据任何反腐败法律评估拟议付款的合法性。相反，在进行任何可能涉及反腐败问题的付款（包括向外国官员付款或为其利益付款）之前，他们应首先咨询Elevate Textiles 公司法律部。关于个人是否可以被视为FCPA或UKBA下的“外国官员”的问题，同样应向Elevate Textiles 公司法律部提出。

### 你的责任：

- 咨询Elevate Textiles公司法律部门，了解FCPA、UKBA和其他反腐败规则，并采取适当的行动。
- 如果外国官员寻求有价值的东西，请联系Elevate Textiles公司法律部。
- 不要因为据说另一家公司已经这样做而认为这种做法是可以接受的。
- 未经您的经理和Elevate Textiles公司法律部门的批准，请勿向外国官员提供或承诺任何有价值的东西。如果您不确定某人是否是外国官员，请联系Elevate Textiles公司法律部门寻求帮助。



## 知识检查- 《反海外腐败法》

众所周知，我们的地区竞争对手每年经常通过代理向某个地方政府官员支付一笔非常小的、非正式的“账外”费用，以“打破繁琐的手续”，最大限度地降低某个国家的运营成本。我们是否可以聘请这样的代理商也这样做？

- 可以
  - 不可以
  - 不确定
- 

## 反垄断与公平竞争

Elevate Textiles的政策是确保Elevate Textiles的所有运营、活动和商业事务完全遵守美国和Elevate Textiles运营的所有其他司法管辖区的所有适用的反垄断和竞争法。Elevate Textiles不会从事任何损害竞争的非法行为，包括但不限于与竞争对手签订非法协议或与供应商、分销商或客户签订非法安排。Elevate Textiles的政策一直是，也将永远是，独立决定所供应产品、供应地点、供应方式及产品定价。



Elevate Textiles的政策规定，不应与竞争对手的任何代表就价格、定价政策、折扣、补贴或任何其他销售条款达成协议（或试图达成协议），无论是正式的还是非正式的。此外，竞争对手之间不得商定分配客户、市场或领土，抵制任何供应商或客户，也不得采取任何其他损害竞争的行动或不行动。

---

## 反垄断与公平竞争，续

与任何法律一样，不遵守规定会给Elevate Textiles及其高管和员工带来重大风险。对违反反垄断法的处罚可能特别严厉，可能会对相关个人和整个Elevate Textiles产生长期影响。因此，所有Elevate Textiles员工都有义务遵守反垄断政策。

反垄断和公平竞争法也禁止利用市场支配地位垄断市场、控制价格或排除竞争者进入该市场，而不受自然市场力量的影响。。



---

## 反垄断与公平竞争，续

反垄断法合规是法律中一个复杂且技术性很强的领域。如果您对反垄断合规有任何疑问，请联系您的经理或Elevate Textiles公司法律部门。被发现违反本政策的Elevate Textiles员工将受到纪律处分，包括解雇，并可能受到民事和刑事处罚。

**你的责任：**

- 绝不与Elevate Textiles竞争对手的任何员工正式或非正式地讨论价格或产品。
  - 绝不与Elevate Textiles的竞争对手发表不真实或恶意的言论。
- \*注意：“Elevate Textiles 的竞争对手”并非仅指您所在的业务部门。请注意我们的其他业务部门和业务。如果您不确定，请咨询法务部。





# 知识检查-反垄断与公平竞争

情景：我们的最大竞争对手宣布销售价格上调5%，将于6月1日生效。您分析情况并确定我们目前对该产品的需求也很高。这也是我们增加利润的机会。

将每条陈述与下面的正确答案相匹配。

## 将答案与以下数据相匹配:

**a)** 不可以。Elevate 公司可能会因违反反垄断法而被起诉（与竞争对手达成的提价协议不一定要以书面形式出现才违反反垄断法）。

**b)** 是的。只要我们记录价格上涨的商业理由（即需求旺盛、原材料成本增加等），就需要有一个与商业相关的理由，而不是竞争对手提价的理由。

**c)** 您可以使用它，但必须在文件上注明何时收到以及从谁那里收到它。

**d)** 最佳做法是不要在信函中包含实际金额，而是通过电话或价格表与客户联系，并说明具体情况。

我们能否同时宣布将于9月1日生效的 5% 的相同提价？

您将从客户那里收到竞争对手的商品价格表副本。你应该用它做什么？

我们能否在价格公告信中提及我们的涨价金额？

只要我们不提价格，我们能否与竞争对手进行一般性对话，讨论我们或他们是否会提高价格？

---

## 反垄断与公平竞争，续



抢跑 是联邦反垄断机构（美国司法部反垄断司和联邦贸易委员会）使用的术语，指合并方为促进合并和加快公司整合而可能在收盘前采取的各种行动。

## 反垄断与公平竞争，续

Gun Jumping - ***PROHIBITED***



如果竞争对手之间有任何拟议的合并或业务组合：（禁止的）

- 在交易实际完成之前，任何一方都不得与竞争对手协调各自的行为。
- 在合并交易中，双方不应共享竞争敏感信息（即研发、价格、战略计划、产能/产出）。

Integration Planning - ***PERMISSIBLE***



如果竞争对手之间有任何拟议的合并或业务组合：（允许的）

- 独立于潜在交易、易于逆转的内部讨论。
- 披露交易预期信息（确保已咨询法律部门）。

# 知识检查-反垄断与公平竞争

在一次鸡尾酒会上，您在一张桌子碰到为竞争对手公司FabricCo工作的人。您从您的团队中听到传言，说我们公司在不久的将来收购 FabricCo 的一个业务部门或部分资产。一位留着大胡子男人，你认为他是 FabricCo 公司的首席运营官，朝你的方向脱口而出：“我一只手就能数出我们没有达到生产能力的设备。你们呢？”你该如何回答？

- 笑着说：“是的，我们也是！”
- 笑着说：“是啊，所以我觉得你们愿意和我们达成协议。如果不投资更多的设备，你们将永远无法承受这样的产能。据我所知，这不是一个选项。我相信你们会得到一笔不错的交易的。”
- 离开餐桌，避免讨论。始终避免与竞争对手就价格、设施/产能、战略计划等进行任何交谈。即使您的讨论不会产生反竞争效果，您仍可能违反信息共享规则，并可能危及任何交易（无论是否有传言），使 Elevate Textiles 面临风险。

---

## 反垄断与公平竞争，续

### 文档指南

在与竞争对手、潜在竞争对手进行任何交易或任何带有反垄断担忧的交易时：

#### 1、避免使用可能被误解为操纵价格或市场的语言。

- 有人暗示价格可能会上涨，产品将被淘汰，或者客户可能会因为交易而处于不利地位。
- 暗示两家公司中的任何一家是独一无二的、关键的或接近的竞争对手，或暗示其他竞争对手实力较弱或缺乏关键能力。
- 定义“市场”，尤其是狭义的市场特征（如基于客户类型或分销渠道的市场）。
- 讨论主导地位、高市场份额和/或少数竞争对手。
- 在反垄断背景下具有特殊含义的词语，例如杠杆、支配地位、垄断、寡头垄断、市场力量或进入壁垒。



---

## 反垄断与公平竞争，续

### 文档指南

在与竞争对手、潜在竞争对手进行任何交易或任何涉及反垄断问题的交易时：

2、强调交易有利于竞争的本质。

可适用于：

- 使用声明：公司提供互补产品，以不同渠道销售，以及/或关注不同的消费需求。
- 提及交易的效率、成本协同效应或其他成本节约。
- 强调这个行业的高度竞争性和分散性，以及易进入性。



---

## 反垄断与公平竞争，续

### 文档指南

在与竞争对手、潜在竞争对手进行任何交易或任何涉及反垄断问题的交易时：

### 3.如有疑问，请向法律部门咨询！

- 明确情况和背景（日期、电子邮件、联系人、文件等）



## 贸易制裁



政府偶尔会对从外国进口或向外国出口实施贸易或旅行限制。Elevate Textiles在美国的业务受美国出口法的限制，该法主要限制Elevate Textiles产品的目的地和最终用户，包括从国外转口到违禁目的地或最终用户的产品。在某些情况下，任何产品，无论其原产地如何，都不得运送到某些目的地。Elevate Textiles的政策是遵守为限制某些国家内部贸易而颁布的所有法律，所有参与出口的Elevate

Textiles员工都必须熟悉适用于其业务活动的所有法规和程序。

### 你的责任：

- 不要假设出口管制规则不适用于非美国的销售。
- 如果您对任何贸易领域的合规性有任何疑问或疑虑，请咨询Elevate Textiles公司法律部门。

---

## 反抵制

美国的反抵制法禁止Elevate Textiles（包括其控制的外国子公司和分支机构）拒绝与他人开展业务或采取其他行动来支持未经美国政府批准的抵制行动。美国法律要求Elevate Textiles及其控制的外国子公司向美国政府报告他们可能收到的任何抵制请求。如果任何Elevate Textiles员工收到书面或口头请求，要求他们采取或不采取任何行动，从而促进或支持任何抵制行动，他或她应立即将该请求报告给Elevate Textiles公司法律部，以获取有关如何应对的指导。



### 你的责任：

- 向Elevate Textiles公司法律部报告任何参与抵制的请求。

---

## 安全

Elevate Textiles致力于遵守与我们的制造、仓储和运输流程相关的准入、个人和程序以及物理安全的最佳做法。

Elevate Textiles的设施和人员将维持安全程序，以防非清单货物（例如毒品和其他违禁品）进入其购买和制造的产品的货物，包括但不限于遵守海关贸易反恐伙伴关系（C-TPAT）对运往美国的货物的要求。

Elevate Textiles的公司将遵守所有适用的海关法律，并与世界各地的海关当局合作，建立和维护防止产品非法转运的程序。

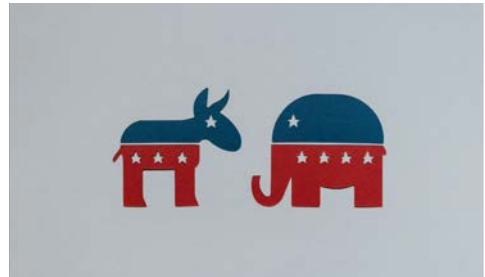


---

## 政治活动和捐款

Elevate Textiles的财政和其他资源不得用于直接或间接支持任何政治职位候选人的竞选活动、报销个人的任何直接或间接政治捐款，也不得用于向政府官员或雇员支付款项、捐款或礼物。

Elevate Textiles鼓励所有Elevate Textiles员工利用自己的时间和资源参与政治事务。





# Elevate Textiles 工作场所的诚信

**学习目标:** 学习目标：规范我们作为 Elevate Textiles 员工的生活和工作方式的规则。

---

## 机会均等的雇主和对多元化的承诺

### 机会均等的雇主

Elevate Textiles是一家机会均等（在美国也是一项平权行动）的雇主。

Elevate Textiles的政策是为所有合格的员工和合格的求职者提供平等的就业机会，不因种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、残疾、退伍军人身份或受适用法律保护的任何其他类别而受到非法考虑。本政策适用于所有雇佣条款和条件，包括但不限于招聘、福利、调动、薪酬、晋升、请假、解雇和裁员。



### 对多元化的承诺

Elevate Textiles力求从多元化的候选人库中招聘、培养和留住最有才华的人才。我们相信，员工的多元化对我们作为全球组织的成功至关重要。我们不断支持各种努力和行动，以建立多元化的工作场所，确保平等的就业机会，并确保商业环境没有歧视。

---

## 非歧视/非骚扰

所有 Elevate Textiles 员工都有权获得有尊严和尊重的待遇。公司致力于提供一个不受基于种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、国籍、年龄、残疾、退伍军人身份或受适用法律保护的任何其他类别的任何形式的非法骚扰、恐吓和胁迫的工作环境。这种行为不符合我们相互尊重的理念，是不可容忍的。

我们要求所有 Elevate Textiles 员工支持我们实现平等就业机会的目标，并对任何类型的非法骚扰或歧视行为采取零容忍态度。任何违规行为一经发现，将立即予以处理，而发生此类行为的 Elevate Textiles 员工（包括任何经理或主管）将受到适当的纪律处分，严重者将被解雇。



---

## 非歧视/非骚扰

不当骚扰和其他禁止行为可能包括但不限于以下内容：

- 对一个人的外表、身体或个人生活发表不受欢迎的评论。
- 攻击性或虐待性的身体接触。
- 使用不受欢迎的、冒犯性的昵称或爱称。
- 关于种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、残疾、退伍军人身份或任何其他受适用法律保护的分类的冒犯性笑话或不受欢迎的暗示、贬损性评论或威胁。
- 任何有关性行为、种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、残疾、退伍军人身份或任何其他受保护分类的建议都会影响个人的工作、晋升、绩效评估或工作条件。
- 展示、散布或传播攻击性物品或图片；
- 其他行为，即使不引起某些Elevate Textiles员工的反感，也会造成其他人可以合理地认为具有攻击性或敌意的工作环境。特别是，当发生以下一种或多种情况时，性骚扰还可能包括不受欢迎的性骚扰、性要求或其他与性有关的口头或身体行为：

\* 将服从、拒绝或容忍此类行为作为个人就业的明示或隐含条款或条件；

\* 服从、拒绝或容忍此类行为被用作晋升、降级、解雇或调薪等雇用决定的依据；

\* 此类条件不合理地干扰了员工的工作表现，或造成了敌意、恐吓或令人反感的工作环境。

以上只是不当行为的一些例子。无论是何种形式的不受欢迎的虐待、歧视或骚扰，Elevate Textiles 都会严肃对待。如果您目睹或经历了您认为可能是非法骚扰、歧视、恐吓或胁迫的行为，您必须举报。您可以通过 [elevatetextiles.alertline.com](https://elevatetextiles.alertline.com) 向诚信举报热线匿名举报。



员工应考虑其他人如何看待他们的行为，并确保他们的行为和评论始终尊重同事，并始终与工作相关。

# 知识检查-非歧视/非骚扰

迈克尔已在公司工作了很多年。他习惯叫女同事“亲爱的”，并经常说她们“很漂亮”。迈克尔的言论可以被视为骚扰吗？

- 可以，骚扰的定义不仅要看其意图是什么，还要看评论或行为是如何被接受的。如果迈克尔的评论让他的女同事感到不舒服，那么就可以认为是骚扰。重要的是要考虑评论会被如何看待，并避免使用可能冒犯评论对象或听到评论的其他人的语言或评论。
  - 不可以，迈克尔只是一个可爱、年长的南方绅士，他只是很友善。
  - 不可以。如果迈克尔只称呼一位特定的女同事为“亲爱的”，或者告诉她“很漂亮”，这可能会被视为骚扰。既然他称呼所有女同事为“亲爱的”，并赞美她们中的大多数人，那么这完全是可以接受的，不会被视为骚扰。
  - 不可以，因为他没有告诉所有女同事她们都“漂亮”。他只告诉那些年轻的黑发女同事。既然他没有叫所有女同事“亲爱的”，也没有告诉所有女同事她们都“漂亮”，那就不算骚扰。
-

# 知识检查-非歧视/非骚扰

乔所在的团队包括几位年轻的应届高中毕业生。他的经理汤姆经常开玩笑说年轻一代不想工作。乔认为这些笑话不恰当，但由于这些笑话不是针对他的，而且他从未听过任何队友的抱怨，所以他认为他不应该举报这个事情。乔的想法正确吗？

- 正确。乔应该管好自己的事情。如果他没有听到任何队友的抱怨，他就不应该参与其中。此外，由于汤姆是他的经理，因此向人力资源部或法律部举报他不是一个好主意。如果汤姆发现是乔举报了他，他可能会被解雇。
- 不正确。保持尊重的工作场所和照顾我们的同事始终是我们共同责任的一部分。乔应该举报任何他认为可能令人反感的骚扰行为或行为，即使这些行为不是针对他的，即使没有其他人抱怨。我们都有责任大声说出来。
- 正确。乔应该让年轻员工举报汤姆，因为他们是汤姆开玩笑的人。这不是他应该举报汤姆的地方。
- 不正确。乔和汤姆在工作之余是打高尔夫球的好友。在有人举报汤姆并有可能危及他的工作之前，乔应该告诉汤姆停止对年轻员工开不恰当的玩笑。

---

## 无毒品的工作场所

Elevate Textiles致力于确保所有员工避免在工作场所从事非法毒品活动和/或在受到毒品影响下上班或工作（无论何时食用非法药物）。为了实现这一目标，Elevate Textiles制定了《药物滥用政策》。

Elevate Textiles将对任何违反本政策的员工采取适当的纪律处分，包括解雇。在当地法律允许的情况下，如果任何Elevate Textiles员工因涉嫌非法吸毒或滥用受管制药物而显得不适合工作，Elevate Textiles保留对其进行测试的权利。

所有 Elevate Textiles 员工均有义务向人力资源部相关人员披露任何已知或涉嫌违反本政策的行为。



---

## 人权与劳工惯例

Elevate Textiles努力按照所有国际公认的人权和劳工惯例行事。Elevate Textiles希望其员工、承包商、供应商和业务合作伙伴遵守有关人权和劳动惯例的所有适用法律要求。



---

## 童工、强迫劳动和工作时间



## 童工和强迫劳动

Elevate Textiles不会从事或容忍在工作场所非法雇佣童工或者强迫他们劳动。

Elevate Textiles的最低就业年龄应不小于16岁，或者以当地最低就业年龄或强制学龄为准。我们还支持联合国《世界人权宣言》。

Elevate Textiles 致力于在其业务范围内防止奴役和人口贩运，禁止一切形式的强迫劳动和人口贩运。Elevate Textiles不会使用监禁、契约、抵押或任何其他类型的非自愿、强迫或贩运的劳工。Elevate Textiles与其关联公司之间的合同和协议（如果有）应使用员工的母语（或该员工能理解的语言），完全符合所有法律要求，不得施加任何形式的胁迫（即巨额罚款、因离职而丧失居留权或非法剥夺土地、森林和水域）。此外，如果 Elevate Textiles 通过职业中介或代理机构雇用任何工人，则不得扣留任何此类工人的护照，任何工人也不得承担任何招聘费用或类似费用。



## 工作时间

Elevate Textiles员工的工作时间不应超过适用法律允许的正常加班时间。除业务紧急情况外，所有员工均可在7天内连续24小时休息。所有的加班工作都必须经过双方同意。Elevate Textiles会仔细把控加班时间，并将按照规定对加班工作进行补偿。除特殊情况外，每周正常工时和加班时间之和不应超过60小时。

---

## 负责任的招聘承诺



我们致力于公平对待供应链中的员工。作为持续努力的一部分，我们将继续与我们的承包商、供应商和业务合作伙伴共同努力，在我们采购产品的国家消除可能导致强迫劳动的条件。

我们致力于确保我们的员工和供应链合作伙伴创造以下工作条件：

- 工人不需要为工作付费；
- 工人保留对旅行证件的控制权，并有充分的行动自由；
- 所有工人在离开家之前都被告知其基本就业条款。



---

## 工资和工作场所的威胁与暴力



Elevate Textiles致力于在各个地区提供有竞争力的工资，但会确保工资永远不会低于当地适用的法律规定的最低工资标准。根据运营所在地的法律规定，符合条件的员工加班将获得相应的加班费。



禁止在对在执行职务或者身处Elevate Textiles公司内的员工、客户、供应商或其他个人进行威胁、恐吓、攻击或暴力行为。此外，禁止在非工作时间对同事进行威胁、恐吓、攻击或暴力行为。违反本政策将使该人受到纪律处分，最高包括解雇。

---

## 集体谈判

Elevate Textiles承认并尊重工人发表意见和进行集体谈判的权利。如果我们的员工集体选择工会、行业协会、或在适当的法律框架下符合相关法律要求的其他组织作为其代表，我们都会与这些组织真诚地寻求合作。

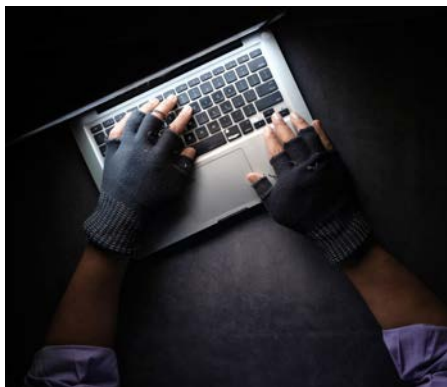


---

## 欺诈行为

大部分情况下（即使不是全部情况下），有意在交易中欺骗或欺诈他人或企业的 Elevate Textiles 员工可能会同时违反 Elevate Textiles 业务所在地的刑法和民法。

通过电话、传真、电子邮件或邮寄信件进行此类欺骗性交易进行的讨论可能会引起欺诈指控。美国有关欺诈的法律涵盖范围很广，违反这些法律的人将被处以严重罚款和监禁。



为避免任何此类责任，Elevate Textiles 的人员应格外小心，避免在向客户提供的产品、向任何政府或银行提交的文件或报告中，或在任何类似文件中，故意做出虚假陈述。

---

# 环境健康和安全管理原则

Elevate Textiles认识到，我们的业务活动以及全球供应和价值链可能会对员工的健康和安全以及环境造成不利影响。我们致力于以最大限度地将这些风险降至最低的方式开展业务。

Elevate Textiles 的政策是遵守所有与工作场所健康和安全管理相关的联邦、省、州和地方法律。Elevate Textiles员工有责任遵守所有健康和安全管理规则和法规，并在履行职责时持续保持安全。Elevate Textiles致力于提供合理的保障措施，以确保安全的工作条件，维护所有设备、工具和机器的良好维修，并研究、培养和培训员工使用安全的工作方法。此外，Elevate Textiles禁止在Elevate Textiles的工厂内持有枪支或武器。

违反这些法律的Elevate Textiles员工不仅可能对自己造成伤害，还可能对他人造成伤害。任何涉嫌违反安全程序的行为或任何安全问题都应立即报告给您的主管，以便妥善解决。



---

## 环境健康和安全管理原则，续



Elevate Textiles的政策是以保护环境的方式开展业务。至少，这意味着 Elevate Textiles将遵守我们运营所在的每个国家/地区的所有适用法律和法规。如果当地没有环境法律法规或法律法规不够严格，则将遵循 Elevate Textiles 的国际环境健康与安全政策和标准。

公司通常会制定全球环境、健康和标准，要求其供应商达到这些标准。我们的环境、健康和标准政策和程序旨在达到或超过Elevate Textiles客户实施的此类标准。



Elevate Textiles认为，安全和健康的环境是每个公民和每个负责的企业义务，这意味着Elevate Textiles应该在为这一代人和子孙后代保护环境方面发挥领导作用。Elevate Textiles对环境的承诺体现在设备和计划的支出上，以确保制造过程的废弃物不会对空气、土地或水产生不利影响。



Elevate Textiles致力于与我们的客户合作，鼓励他们购买和接受采用可回收包装的产品，并与我们的供应商合作设计可回收的产品和产品包装。

Elevate Textiles致力于鼓励我们的社区、家庭和员工保护我们的自然资源，并在日常生活中更好地保护环境。

---

## 环境健康和安全原则，续



### 土地、森林和水权与驱逐

Elevate Textiles尊重个人、土著人民和当地社区的合法土地权，禁止非法强行驱逐。它还禁止购买、开发或以其他方式使用对人类生计至关重要的土地、森林和水域。



### 动物福利

动物福利对我们来说非常重要，因为在我们的产品生产过程中，任何动物都不应受到伤害。Elevate Textiles 长期致力于改善其全球供应链中的动物福利。Elevate Textiles及其关联公司、销售商和供应商应遵守与其自有和购买的纤维和动物产品相关的动物和物种福利及保护的所有规则和原则。

---

## 知识检查-健康与安全

妮娜注意到，她的一些同事在生产车间里没有佩戴规定的眼部安全装备。她知道这是因为这些设备笨重，戴起来不舒服。虽然之前没有人受伤，但是她还是穿戴自己的安全装备，通过树立榜样来提醒其他人。她是否应该对未按规定佩戴眼部安全设备的员工采取任何措施？

- 不应该，每个人都是成年人和专业人士。既然妮娜戴着安全眼镜，那就不是她的问题。未佩戴防护眼镜的员工应对自己的健康和安全负责。
  - 不应该，她不想成为告密者并失去同事的尊重。
  - 应该。任何导致工作场所不安全的行为或不作为不仅会增加受伤的可能性，还会影响我们的目标和使命。妮娜应立即向其主管或《全球行为准则》中列出的任何其他途径报告任何安全问题。
-

# 对全球可持续发展的持续承诺

Elevate Textiles 对环境、健康和​​安全 (EHS) 以及社会责任的长期承诺，一直是 Elevate Textiles 全球所有业务的重中之​​重。人们普遍认为，加强运营和供应链中的环境可持续性​​是 "正确之举"，对于满足客户和利益相关者的期望至关重要。

可持续发展被定义为 既满足当代人的需求，又不损害后代人满足其需求的能力。可持续发展意识到人口将继续增长，力求平衡经济、社会责任和环境影响。这包括 Elevate Textiles 对 EHS 和社会责任的承诺，包括但不限于其使用替代和可再生能源和技术、具有生态意识的资源 (包括负责任的纤维)、减少水消耗、减少和预防浪费的目标以及其他举措。有关 Elevate Textiles 全球可持续发展承诺的更多信息，以及关键行动和可持续发展创新的最新情况，请访问 Elevate Textiles 网站，网址为 [elevatetextiles.com/sustainability](https://elevatetextiles.com/sustainability)。



---

## 限用物质清单 (RSL) 政策

Elevate Textiles持续致力于为客户提供安全和优质的产品，这要求对全球用于制造其产品的所有纤维、化学品和润滑剂制定严格的指导方针。“限用物质”是指各国法律或特定品牌禁止或以其他方式限制其存在的化学品和其他材料。

遵循 RSL 政策可降低客户风险，并使 Elevate Textiles 产品成为纺织行业的全球领导者。



## 你的责任

- 了解 Elevate Textiles 的环境政策。
- 确定 Elevate Textiles 在哪些方面可以更好地贯彻环保原则。
- 将任何不准确的环境报告或任何环境问题提请 Elevate Textiles 管理层注意。



# Elevate Textiles 信息和财产的完整性

**学习目标:** 学习目标：保护 Elevate Textiles 资源和资产的规则。

---

## 机密信息

Elevate Textiles对日常业务中使用的宝贵机密信息进行了大量投资。我们将通过投资防止未经授权披露机密信息的程序来进行保护，这些程序包括但不限于当地法律规定的强大的网络安全信息流程（例如多因素身份验证）。Elevate Textiles的政策是确保最大限度地对 Elevate Textiles、我们的客户和供应商的运营、活动和商业事务保密。



如果 Elevate Textiles 员工获得有关 Elevate Textiles 及其客户或供应商的机密信息，应严格保密，不得与外人讨论。

员工还对此类信息的内部安全负责。机密信息是属于 Elevate Textiles 且不公开的信息，包括但不限于以下内容：



- Elevate Textiles 业务计划
- 定价信息
- 预测
- 市场分析
- 培训材料
- 技术手册
- 销售数据
- 客户信息
- 人事/工资信息
- 生产信息
- 采购信息
- 服务和质量绩效
- 制造规格和工艺
- 制造成本和生产率信息
- 测试方法
- 供应商认证数据
- 个人健康信息

---

## 机密信息，续

除属于 Elevate Textiles 的机密信息外，Elevate Textiles 员工还必须保护客户、供应商和业务合作伙伴在业务关系中提供给 Elevate Textiles 的非公开机密信息。此类信息可能包括但不限于客户的制造和生产数据或供应商的定价信息。

总的来说，Elevate Textiles 向上述各方保证，公司将保护此类信息的机密性，未经 Elevate Textiles 首席执行官、Elevate Textiles 高级副总裁或 Elevate Textiles 首席执行官直接下属的明确书面许可，相关人员不得向外部披露此类信息。



任何被发现违反本政策的员工都将受到纪律处分，包括解雇，还可能因违反适用的证券法等规定而受到民事或刑事处罚。

---

# 知识检查-机密信息

Eva 在 A&E 斯洛文尼亚办事处的销售部工作。周一早上，Eva收到了一位驻荷兰的营销顾问的合规请求，要求其部门更新电子邮件和电话簿。Eva上周五刚刚收到最新的通讯录，她是否应该将名单转发给对方？

- 不应该。请求者位于欧盟 (EU)，欧盟对个人的 "个人数据" (即与已识别或可识别的自然人有关的信息) 的严格规定，包括电子邮件、电话号码等。所有此类查询，包括对特定个人数据的请求，都必须立即报告给 IS 安全团队。
  - 不应该。由于A&E的总部设在美国，因此只有美国提出的要求提供信息的请求才可以共享。
  - 应该。请求者位于何处都没关系。个人数据不被视为“敏感”或私密数据，因为请求者没有要求员工提供出生日期或社会保障号码。
  - 应该，只要 Eva 只发送电子邮件和电话号码。
- 

# 财务报告 and 记录保存的准确性

在向社会公开或向监管部门备案的报告和文件中，我们的政策是做到充分、公平、准确、及时、易懂。Elevate Textiles 的政策一直是且将持续在其账簿和记录中准确反映所有交易。此外，Elevate Textiles 的政策还规定，Elevate Textiles 的所有账簿和记录、银行账户或其他资产存放处均应接受所有正常的会计和审计控制，严禁伪造任何账簿和记录或保留任何秘密银行账户或存储库。Elevate Textiles 要求诚实、准确地记录和报告信息，以便做出负责的业务决策。记录的保存或销毁只能根据Elevate Textiles记录保存政策进行。



---

## 公司资源

Elevate Textiles的知识产权是一项宝贵的企业资产。公司名称和徽标代表Elevate Textiles，不当使用可能会对Elevate Textiles造成负面宣传或经济后果。此外，Elevate Textiles必须确保任何以其名称命名的产品都符合适当的标准。根据联邦法律和一些外国许可，Elevate Textiles还拥有制作、使用或销售专利发明以及分发受版权保护的材料副本的专有权利。行使这些权利是维护Elevate Textiles所享有的竞争优势的重要一步。此外，除非受当地法律（例如《德国员工发明法》）的限制，否则Elevate Textiles的员工在工作中创造或使用Elevate Textiles的资源生产的所有发明、发现、想法和商业秘密均归Elevate Textiles所有。



---

## 公司资源，续

为了开展公司业务，Elevate Textiles运营各种电子系统，包括但不限于：

- 电话和手机、其他移动设备（包括根据我们的 BYOD 政策用于 Elevate Textiles 业务的个人设备）
- 语音信箱设施
- Elevate Textiles 提供的个人计算机、笔记本电脑、传真机、调制解调器和服务器
- 提升纺织业提供的电子邮件和互联网接入（“电子系统”）

其任何电子系统中包含的信息，包括您设备上的公司相关信息，均为Elevate Textiles的财产，除非法律另有禁止，否则Elevate Textiles保留随时访问该信息的权利，以保护Elevate Textiles或其客户的利益。严禁在任何此类电子系统上未经授权安装软件。

这些系统的使用应符合《全球行为准则》和任何相关的Elevate Textiles政策。此外，Elevate Textiles的员工在任何时候都不得以贬损、攻击、破坏或不道德的方式使用这些系统，也不得违反任何Elevate Textiles政策或适用法律。



---

## 公司资源，续

在某些情况下，员工可能会被要求与Elevate Textiles签订有关保密、限制性契约（包括但不限于竞业禁止和不招揽条款）和/或知识产权等议题签订协议。这些协议可能包含适用于雇员在Elevate Textiles工作期间以及离职后一段时间内的条款。如果员工执行了其中一份或多份文件，则他或她必须遵守这些要求以及有关离职后限制和责任的当地法律和习俗。



---

## 社交媒体

使用社交媒体时，请在发帖前三思。请勾选所有适用于在社交媒体上发布信息的选项。

### 发帖

我是以自己的身份发帖，这一点清楚吗？

### 信息

我是否披露了任何公司的机密或专有信息？

### 反映 Elevate ？

这篇文章是否反映了Elevate的使命和价值观？

### 尊重

这篇帖子是否尊重了工作场所或社区中的其他人，还是会被他们视为歧视、骚扰、欺凌或冒犯？

---

## 与政府的沟通

Elevate Textiles的政策是与政府机构合作，以正确方式履行这些机构的职能，但极其重要的是，必须在Elevate Textiles公司内部就政府调查的回应协调一致。从联邦、州、地方或市政府当局收到的信息或询问请求（例行请求除外）应由接收个人记录，并立即提交给Elevate Textiles 公司法律部门，并附上适当的评论意见。Elevate Textiles公司法律部门负责确认收到所有的非例行申请，启动适当行动并及时合规。如果您不确定特定请求是例行请求还是非例行请求，则应将其发送给公司法律部门进行审查。



---

## 与公众的沟通



只有Elevate Textiles首席执行官指定的个人才有权代表Elevate Textiles向新闻媒体、分析师或公众发表讲话。Elevate Textiles尽一切努力向新闻媒体和公众提供清晰准确的沟通，以确保其保持Elevate Textiles与公众关系的诚信。如果新闻媒体、分析师或其他人员联系提问，所有Elevate Textiles人员都应将此类人员推荐给首席人力资源官。



---

## 法律合规

还有其他政策（以及不时发布的公告）在我们的Elevate Textiles内联网“[We Are Elevate](#)”上，以帮助提供更多规则和指导：

- 人力资源政策
- 信息系统政策
- 所有运营、活动和商业事务 [应] 完全遵守Elevate Textiles运营所在的每个司法管辖区的所有适用法律。
- 您不必了解所有适用法律的详细信息。
- 您应向主管、经理或Elevate Textiles企业人力资源或法律部门寻求建议。

Elevate Textiles | SharePoint | Search this site

Business Intelligence | HR | Finance | HR | Leadership | Legal | Logistics & Customs | Marketing | Operations | Procurement | Quality | Sales | Brands

**HumanResourcesUS** | Home | US Team | Documents | Policies | Edit | Not following

+ New | Send to | Promote | Page details | Analytics | Published 5/10/2021 | Jason Haskins is editing this page

# Policies

HR Policies

+ New | Upload | Edit in grid view | Sync | Add shortcut to OneDrive | Pin to Quick access | Human Resources

Policy / Proced...	Title	Effective Date	Description	Country	SU
	Affirmative Action Recruiting Outreach Effectiveness	1/1/2020	Provides guidance on maximizing the effectiveness of Affirmative Action recruiting outreach efforts.	USA	Global
	Anti-Harassment Policy	1/1/2022	Provides guidance on identifying harassment and procedures for reporting, investigating and resolving concerns.	AG	Global
	Background Screening	1/1/2020	Provides guidelines for conducting background screening.	USA	Global

章节末尾 5

# 报告选项

学习目标: 学习目标：质量、服务、价值和诚信的区别。

---

## 《全球行为准则》的报告选项



如果您对任何情况有疑问，或者您发现了不当行为有可能违反《全球行为准则》、我们的政策或法律法规，请进行举报。举报时，您可以通过以下任何方式寻求帮助：

- 你的经理
- 你的人力资源经理
- 您的报告链中的其他经理
- 诚信热线 ([elevatetextiles.alertline.com](https://elevatetextiles.alertline.com))

或者联系Elevate Textiles的首席法务官、首席合规官和首席人力资源官：  
[Kristen.Hughes@elevatetextiles.com](mailto:Kristen.Hughes@elevatetextiles.com)

---

## 不进行报复

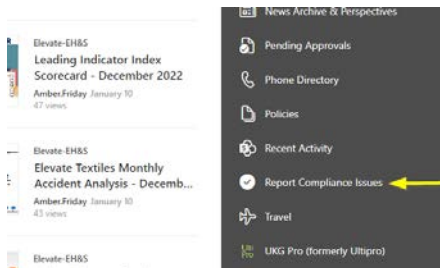
对任何提出善意、关切、真诚协助合规调查的个人进行打击报复，都违反了 Elevate Textiles 《全球行为准则》。

此外，报复行为本身就是严重违反本《全球行为准则》，应以与其他违反《全球行为准则》相同的方式进行举报。

“诚信”并不意味着你一定是“正确”的，但必须要求你说的是你所理解的真相。

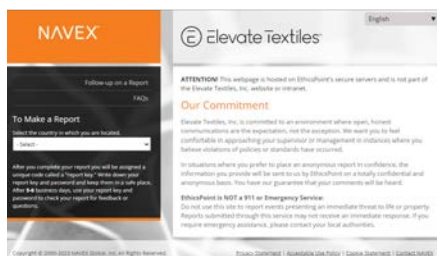


## 报告选项-详情



### 公司内联网：We are Elevate

员工可以通过电子表单在“我们 Elevate”内联网主页上选择标题为“报告合规性问题”的链接来报告问题。



### 通过Web的举报方式为：

[elevatetextiles.ethicspoint.com](http://elevatetextiles.ethicspoint.com)

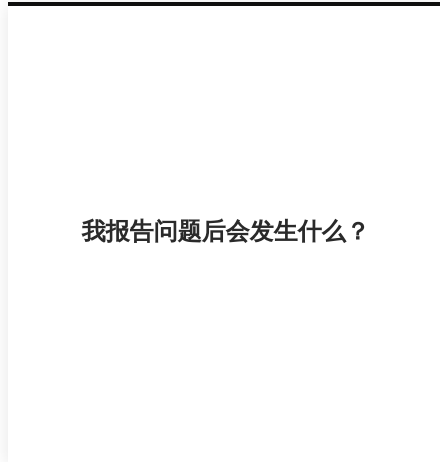
如果您不愿意向所列人力资源部门或您的经理举报违规行为，也可以使用Elevate Textiles的Integrity Line，该热线允许任何人通过电子邮件或电话以保密和匿名的方式举报。当你在诚信热线上举报时，不需要任何识别信息（除非你选择表明自己的身份）。

## 发布报告

## 翻页卡 1

---

正面



我报告问题后会发生什么？

背面



## 翻页卡 2

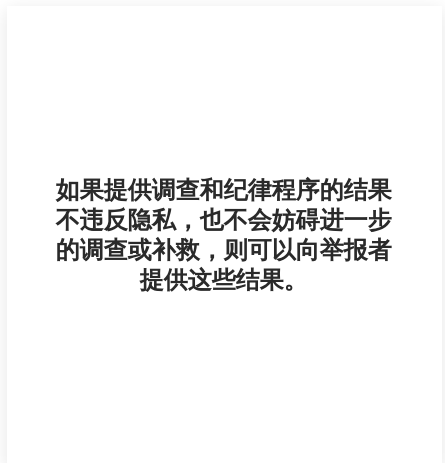
---

正面



Elevate Textiles将彻底调查任何潜在的不当行为或违规行为。

背面



如果提供调查和纪律程序的结果不违反隐私，也不会妨碍进一步的调查或补救，则可以向举报者提供这些结果。

---

## 问题联系人

## 有问题吗？

克里斯汀·休斯  
首席法务官，首席合规官，  
首席人力资源官

Kristen.Hughes@elevatetextiles.com

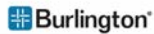
布莱恩·C·扎尔迪瓦尔  
助理总法律顾问

Brian.Zaldivar@elevatetextiles.com

SharePoint 用户：  
报告合规性问题

警报热线：  
<http://elevatetextiles.alertline.com>

 Elevate Textiles™



Gütermann



## 一项持久的承诺

Elevate Textiles的每个人都有责任遵守职业道德，履行工作职责，为自己的行为承担责任。我们的价值观和政策是全球性的，我们所有人都必须花时间来充分理解和运用这些价值观和政策。Elevate Textiles的管理层明白这给我们每个人带来的挑战，但是Elevate Textiles的成功取决于我们在市场上的诚信、彼此之间的关系以及我们在社区中的关系。



除了其他政策和程序外，Elevate Textiles还将努力持续监督本《全球行为准则》的遵守情况。这将包括在必要时对世界各地的Elevate Textiles员工进行合规培训。此外，Elevate Textiles可能会对其具有监管或美国证券法合规影响的政策和程序的实施和遵守情况进行审计。

---

## 谢谢

## 恭喜！

您已经完成了 2024 年的《全球行为准则》培训。感谢您抽出宝贵时间完成本课程。



您已到达课程的末尾